



EN DIRECT DU CCE ORDINAIRE DU 18 OCTOBRE 2018

PRESIDENCE : Christian METTOT Directeur des Ressources Humaines

Présents :

Mme D'Artois, Directrice générale

M. Vincent Cristia, Directeur Général Délégué

Mme la Directrice adjointe DRH DS, Dialogue Social, Marcela Cofré

M. le représentant du cabinet Roland Berger, responsable de mission

Introduction par la directrice générale : Présentation du nouveau directeur de la transformation RH, Jean Francois Berthier. Elle rappelle aussi qu'un conseil d'administration (CA) se tient de manière concomitante au CCE extraordinaire, de manière à ce que le CCE soit informé en même temps.

Une demande de l'intersyndicale est faite pour annuler les réunions d'information prévues dans les centres ce jour. A partir du moment où le CCE est informé, les DC ont l'autorisation de communiquer dans la journée. Les réunions ne sont donc pas annulées.

La communication presse de l'entreprise démarrera à partir de demain.

Pourquoi sommes-nous restés silencieux ?

Un premier lieu, l'importance événement a justifié notre silence.

Un changement de méthode a été conduit pour avoir une présentation d'un projet qui souhaite un avenir à l'Afpa (Projet construit de 1.600 pages)

Ce travail a été réalisé de manière fine à partir des centres et en lien avec les orientations stratégiques validées par le CA le 3 avril dernier.

Une nouvelle période de dialogue et d'échange avec les élus du CCE débute. Le calendrier permettra d'aboutir à un accord que la direction souhaite profondément.

La Situation

Nous ne pouvons plus tenir en attendant la subvention d'une collectivité, de l'Etat.

Pour mémoire : 723 M€ de pertes cumulées entre 2012 et 2016, Perte de 20% du CA, 23% de baisse HTS, EBE – 24 M€ en 2017 et prévision à – 70 ME en 2018

Le recours au secours de l'Etat n'est plus envisageable. L'Afpa a une mission de services publics mais nous évoluons sur un marché concurrentiel. Il nous faut être totalement crédible dans cet environnement.

Le Statu quo n'est plus une option ; d'où la recherche d'une solution pérenne.



Nous portons les valeurs de la République et nous souhaitons :

- Afpa moderne et adaptée
- Afpa utile et innovante
- Afpa professionnelle et bienveillante
- Afpa agile et réactive
- Afpa adaptée aux besoins des territoires

Des expérimentations très originales sur les territoires ont été menées, socle du travail réalisé.

Le « village Afpa » vient de ces expérimentations. L'intérêt, porté par nos partenaires (Collectivités, entreprises et branches professionnelle,...) à ce projet, se confirme par leur engagement à nos côtés.

Il en est de même pour des projets de transformation et de réorganisation pour assurer les missions de Services Publics (SP), pour adapter l'offre de services à la demande des Collectivités Territoriales et des territoires, pour développer nos centres de manière plus ouverte et développer de nouveaux services.

Changement radical des organisations siège, région centre

Centre :

La fin de la paupérisation des compétences dans les centres, pour exemple : professionnalisation fonction accueil ; structuration des métiers de l'Afpa (notamment activité Accompagnement) ; des fonctions recentrées sur leur métier (MF recentré sur la pédagogie par exemple)

Région :

Une simplification des organisations pour une meilleure lisibilité.

Une transversalité pour une concentration des responsabilités dans une vision transverse des processus métier et une plus grande autonomie dans la déclinaison de la stratégie.

Des responsabilités clarifiées dans chaque région seront établies avec la fixation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

En déclinaison des objectifs et du plan de transformation, la direction régionale sera en impulsion managériale du changement et en lobbying externe (ambassadeur auprès du territoire et des interlocuteurs régionaux).

Pour cela, chaque directeur ou directrice régionale aura une lettre de mission annuelle.

Le siège :

Il se doit d'être en appui et au service des régions pour atteindre les objectifs économiques.

L'organisation du siège sera en miroir de celle des régions.



La réorganisation des moyens

- Fermeture de 13 centres principaux et 25 centres associés
- Transformation des autres centres
- Développer une offre mobile
- Les effectifs : Accompagner la croissance du CA par de nouveaux recrutements
 - -1541 postes CDI horizon 2020
 - + 603 postes en CDI sur les nouveaux besoins
 - Favoriser 600 départs en retraite
 - Modification de 454 postes pour la création de 445 assistants/ assistantes de formation issus des métiers : Assistance Technique, Assistance de Gestion, Assistance au Sourcing et Assistance Commerciale

Les centres principaux :

- Lyon Rillieux
- Aurillac
- Le Puy en Velay
- Nevers
- Châteauroux
- Reims
- Bordeaux Caudéran
- Agen
- Le Vigean
- Gap
- Istres
- Angers
- Le Mans

Les 25 Sites détachés : l'analyse des documents (1600 pages) sera nécessaire.

L'ensemble de ses mesures ont pour vocation à rétablir la capacité d'autofinancement à l'échéance de l'année 2021 (+ 128 M CAF, +23 millions d'euros en investissement)

La période de négociation de 4 mois qui s'ouvre permettra les recherches d'un accord sur :



- l'ensemble des mesures d'accompagnement
- la définition des catégories professionnelles concernées

Le projet ne deviendra définitif qu'au bout de la période de 4 mois

Vos élus CFE-CGC :

Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO

[http://www.cfecgcafpa.org/
permanence@cfecgcafpa.org](http://www.cfecgcafpa.org/permanence@cfecgcafpa.org)
<https://www.facebook.com/snpeacfecgcafpa>